

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BAGIAN
ADMINISTRASI PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI
KOTA MALANG**

Mulyono

Universitas Widyagama Malang

Abstrak: Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesesuaian kompetensi dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang, serta untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang. Kompetensi Pegawai dalam bidang pekerjaan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang.

Kata-kata kunci: Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

***Abstract:** Objectives to be achieved in this study was to determine how much influence the suitability of competence and motivation to work either simultaneously or partially on the performance of civil servants in the administration of the state high school Malang, as well as to determine which variable has the most dominant influence on the performance civil administration in the state high school Malang.*

Hypothesis testing showed that the competence and motivation have a significant effect either simultaneously or partially on the performance of civil servants in the administration of the state high school Malang. Employee competence in the field of the dominant influence of work on the civil service performance administration in upper medium school District of Malang.

Keywords: Competence, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Karena itu dasar pertimbangan kesesuaian kompetensi pegawai dalam kebijakan penempatan dalam jabatan dan motivasi kerja pegawai menunjukkan sangat menentukan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini berjudul: “Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang individu dituntut memiliki kemampuan yang menyangkut pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dengan demikian kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1996).

Kemampuan individu terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti kemampuan berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa (Robbins, 1996).

Dalam hubungan ini dapat dinyatakan bahwa Kompetensi atau kemampuan sebagai kualitas penguasaan yang cukup atas keahlian-keahlian yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan.

Kemampuan ini merupakan hasil yang diperoleh dari pelatihan. Melalui pelatihan terjadi transfer pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan. Dengan berbekal kemampuan yang cukup, seseorang akan terdorong untuk menggunakan kemampuan itu dalam pelaksanaan tugas yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Keinginan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan kemampuan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, merupakan motivasi utama untuk melakukan analisis tentang kemampuan pegawai/karyawannya.

Kemajuan-kemajuan dalam penggunaan sistem informasi berbasis komputer misalnya, oleh pengguna teknologi dapat mendukung alasan bahwa akan ada hubungan yang positif antara penggunaan sistem dan kemampuan / ketrampilan yang berkaitan dengan sistem informasi berbasis komputer yang akan berpengaruh positif terhadap kerjanya.

Menurut Benardin dan Russel (1993), dinyatakan ada tiga kriteria yang disyaratkan dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan hasil yang baik yaitu:

- (a) Pengetahuan, merupakan suatu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi;

- (b) Kemampuan, merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku yang mengarah pada suatu hasil yang diamati.

Ketrampilan, merupakan kemampuan melakukan suatu tindakan prikomotor yang dipelajari dan dapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan atau mental dari pada data, orang atau benda-benda.

Motivasi

Nawawi (1997) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Sedangkan As'ad (1991) menyatakan bahwa motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Teori Kebutuhan secara tradisi telah lama diperhatikan dalam penelitian dan praktek motivasi. Dalam praktek, teori kebutuhan berhubungan dengan bagian pekerjaan yang dilakukan untuk pencapaian pemenuhan kebutuhan tersebut.

Menurut teori kebutuhan seseorang mempunyai "Motivasi" apabila ia "belum" mencapai kepuasan tertentu dalam kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpuaskan "bukan" lagi menjadi motivator. (Diadaptasi dari Stoner, 1999)

Pegawai (karyawan) adalah individu-individu yang diharapkan berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi di mana ia bekerja. Mereka mempunyai tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhannya. Kebutuhan manusia ini banyak ragamnya, dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kebutuhan yang berbeda dan berubah dari waktu ke waktu selama masa hidup.

Teori tingkat kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow (1984) digambarkan sebagai berikut:

Pertama, kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi dan dipuaskan oleh karyawan (pekerja) sebelum dirinya memenuhi kebutuhan pada tahap yang lebih tinggi. Contoh secara umum karyawan terlebih dahulu menginginkan pekerjaan yang memberikan gaji memadai untuk memuaskan kebutuhannya sebelum ia menginginkan kebutuhan akan keamanan untuk mencapai prestasi kerja.

Kedua, kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi setelah kebutuhan fisik dipenuhi dan dipuaskan. Contoh setiap karyawan selain dirinya ingin memperoleh gaji yang memuaskan dalam bekerja, maka ia juga memerlukan pekerjaan yang dapat memberi keamanan dirinya dan bebas dari ancaman agar dirinya dapat bekerja lebih berprestasi.

Ketiga, kebutuhan sosial harus dipenuhi dan dipuaskan karyawan setelah kebutuhan keamanan dipenuhi dan dipuaskan. Contohnya, setiap karyawan selain menginginkan pekerjaan yang aman ia juga ingin dapat berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya, sehingga ia dapat diterima oleh orang sekitarnya dan ia dapat berprestasi dalam bekerja.

Keempat, kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi dan dipuaskan setelah kebutuhan ketiga sosial terpenuhi dan terpuaskan. Contohnya setiap karyawan umumnya mempunyai harapan untuk dapat mencapai kebebasan diri dan memperoleh pengakuan untuk mencapai prestasi kerja.

Kelima, kebutuhan aktualisasi diri yang merupakan kebutuhan paling tinggi bagi karyawan yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskan. Kebutuhan aktualisasi diri akan dipenuhi dan dipuaskan setelah kebutuhan harga diri terpenuhi dan terpuaskan. Contoh karyawan yang mempunyai jabatan setingkat manajer biasanya mempunyai kecenderungan ingin memperoleh pekerjaan yang memberi peluang untuk mewujudkan dan meningkatkan potensi diri, kenaikan tingkat dalam mencapai prestasi setelah kebutuhan harga diri terpenuhi. Manusia pada dasarnya memiliki energi psikologis, bila disalurkan akan dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Penyaluran itu dapat dilakukan melalui pemberian peluang bagi individu-individu untuk mewujudkan kebutuhannya. Peluang untuk memperoleh imbalan dan penghargaan merupakan salah satu perwujudan dari kebutuhan manusia.

Kinerja Pegawai

Sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (1997), bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Sedangkan Robbins (1996) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan untuk berkinerja.

Gibson (1993) menyatakan bahwa hasil kerja atau prestasi kerja timbul dari suatu kombinasi usaha, kemampuan dan ketrampilan serta pengalaman seseorang. Dengan kemampuan atau kompetensi yang merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, serta kepuasan kerja yang merupakan pendorong (motivasi) seseorang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengukuran kinerja pegawai meliputi mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggungjawab dan pemanfaatan waktu (Umar, 1998).

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesesuaian Kompetensi pegawai dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang;

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesesuaian Kompetensi pegawai dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang;
3. Kesesuaian Kompetensi Pegawai dalam bidang pekerjaan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 74.1% pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang menyatakan setuju bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 83.8% pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang menyatakan setuju bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variable kinerja sebanyak 87.3% pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang menyatakan setuju bahwa variable kinerja dipengaruhi oleh variable kompetensi dan variable motivasi.

Nilai F-hitung sebesar 67.665 lebih besar dari nilai F-tabel 3.305 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari taraf nyata 0,05 yang berarti pengaruhnya signifikan, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesesuaian Kompetensi pegawai dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang dapat diterima.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesesuaian Kompetensi pegawai dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang. Dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel diketahui bahwa kedua variable (X1 dan X2) adalah signifikan, karena t-hitung > t-tabel (2.859 dan 5.485 > 2.040), sehingga pernyataan hipotesis kedua dapat diterima.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kesesuaian Kompetensi Pegawai dalam bidang pekerjaan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang. Variabel yang paling dominan diperoleh dari nilai beta (*standardized coefficients*), yaitu motivasi (X2) sebesar 0.631. Sehingga pernyataan hipotesis ketiga tidak dapat diterima atau ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebanyak 74.1% pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang menyatakan setuju bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 83.8% pegawai negeri sipil

bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang menyatakan setuju bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variable kinerja sebanyak 87.3% pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang menyatakan setuju bahwa variable kinerja dipengaruhi oleh variable kompetensi dan variable motivasi.

2. Nilai F-hitung sebesar 67.665 lebih besar dari nilai F-tabel 3.305 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari taraf nyata 0,05 yang berarti pengaruhnya signifikan, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesesuaian Kompetensi pegawai dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang dapat diterima.
3. Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesesuaian Kompetensi pegawai dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang.

Dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel diketahui bahwa kedua variable (X1 dan X2) adalah signifikan, karena t-hitung > t-tabel (2.859 dan 5.485 > 2.040), sehingga pernyataan hipotesis kedua dapat diterima.

4. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kesesuaian Kompetensi Pegawai dalam bidang pekerjaan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang. Variabel yang paling dominan diperoleh dari nilai beta (*standardized coefficients*), yaitu motivasi (X2) sebesar 0.631. Sehingga pernyataan hipotesis ketiga tidak dapat diterima atau ditolak.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, beberapa saran yang diusulkan adalah:

1. Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang dapat dengan melihat pengaruh kompetensi dan motivasi yang diukur secara simultan maupun parsial. Untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari kompetensi dan motivasi pegawai yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja individu dan kelompok pegawai.
2. Variabel kompetensi merupakan variabel terpenting yang perlu diperhatikan karena pengaruhnya terhadap tingkat kinerja pegawai paling rendah dibandingkan variabel motivasi. Pihak sekolah perlu memperhatikan variabel ini dengan mempertimbangkan bahwa dalam menghadapi era globalisasi, salah satu kunci sukses untuk tetap tumbuh adalah kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk itu, pihak sekolah akan dituntut untuk dapat lebih selektif dalam memilih SDM yang mampu menunjukkan kinerja yang baik.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang. Hal ini merupakan hasil yang menggembirakan karena

para pegawai selama ini sudah termotivasi dalam bekerja. Manajemen perlu memelihara kekuatan variabel ini melalui upaya-upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Upaya yang dapat dilakukan misalnya pemberian penghargaan terhadap prestasi dan kesempatan untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 1991. *Psikologi Industri. Edisi Revisi*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin, J.H. and J.F.A. Russel. 1993. *Human Resource Management*, Singapore: Mc. Graw- Hill, Inc.
- Gibson, James L, et al., 1993. *Organizations*. Eight edition. Richard D. Irwin Inc, terjemahan Nunuk adiarni. Bina Putra Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S. 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:Gunung Agung.
- Maslow, Abraham H. 1984. *Motivasi dan Kepribadian*. Seri Manajemen No. 104 Cetakan Pertama. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Gajah Mada University Press.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbin, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Stoner, James A.F. and R. Edward Freeman. 1999. *Manajemen*. terjemahan W. Bakowaton. Jakarta: Intermedia.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umar Husein. 1998. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.